

打卡签到、管理上网行为、追踪沟通记录、视频监视……

# 职场数字化“监控”花样多，边界在哪里？

## 阅读提示

当前，企业对员工进行数字化监管的情况越来越普遍，甚至用监控防“怠工”。事实上，不少研究表明，数字化监控系统会损害员工的工作主动性。建议企业保护员工的隐私，以“科技向善”来实现企业与员工的可持续发展。

介绍，不仅明确列出可识别、管控和审计几千种常见应用软件，甚至可识别聊天软件中传文件、聊天等细分动作。

企业数字化管理的不只是员工的上网行为，更为常见是掌握员工考勤、绩效表现和工作量等。

浙江大学管理学院副院长、教授谢小云对记者表示，受疫情影响，远程办公、在线办公日渐常态化。在无法面对面沟通的情况下，对企业员工的管理基本借助数字技术实现，数字化监管的运用越来越普遍。“企业活动变得在线化、可记录、可存储，这使得精细化的监管更加便利。”谢小云说。

### 用监控防“怠工”，反而有损工作主动性

“企业对于通过上网行为数据掌握员工工作情况、提升效率的需求，尤为突出。”记者注意到，在何哲展示的部分上网行为管理产品用户界面中，设计了根据流量数据、工作时长和应用访问情况，来统计员工“怠工情况”的功能。

然而，运用数字化技术监控怠工行为，存在诸多争议。此前，有报道称，杭州一家公司给员工发放了一批高科技坐垫，监测心跳、呼吸等身体状况，然而公司人事部门因此掌握了员工不在工位上的信息，据此防范员工偷懒。不少人认为，此举涉嫌侵犯他人隐私，是对劳动者的一种不尊重。

“数字化技术使得员工时时刻刻处于被数字技术监控的状态中。从以往对人、制度对人的有限监管，到如今数字技术对人持续、无

间断的监管，这显然让管理者与员工之间的权力天平更加向管理者倾斜。”谢小云说。

去年年初，90后赵瑞在上海开办了自己的游戏开发工作室。不常去公司的他安装了摄像头监控，想了解员工到底在做什么，有无耽误工作的行为。

然而，不久后，他便弃用了监控设备。他发现，安装监控后，员工聊天、玩游戏等现象并没有减少，但只要有共同的工作目标、合理的流程设计和团队分工，工作就能快速推进。

谢小云介绍，不少研究证明，数字化监控系统会损害员工的工作主动性，降低员工对工作的满意度、引发负面的情绪体验等。他建议，企业在设计数字化管理的考核指标时，应更加重视伦理道德，注意保护员工的隐私，规避数字化管理的负面作用。

### 应保护隐私，增强员工知情权

企业是否有权“监控”员工？中银律师事务所高级合伙人、律师杨保全表示，目前，法律对此没有特别明确的规定，“企业的‘监控’，实际上是管理权的一种体现。”

这其中，最大的争议点，也是劳动者最担心的，是侵犯个人隐私甚至导致个人信息泄露。

那么，公司对员工实施“监控”的边界在哪里？《个人信息保护法》第十三条第二款规定，按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需，个人信息处理者方可处理个人信息。

杨保全认为，这意味着企业收集员工信

息进行监控，应提前告知员工，经过法定程序，得到劳动者认可。

今年8月，上海市金山区人民法院审理了一起劳动纠纷，公司认为离职员工存在“飞单”行为，证据是其工作手机中恢复的通话录音。法院认为，公司并未证明已告知员工会对运用该手机的通话予以录音并恢复数据，或已就恢复其通话信息取得员工的明确同意，故该证据不具有合法性。

有专家指出，用人单位在办公场所实施监控，不仅要合法，为人力资源管理所必需，还应符合公序良俗，具备一定的合理性。

一个案例在一定程度上可以说明这一点。去年9月，浙江宁波一家公司安装自动跟踪式摄像头，位于郑某等5位员工身后的公共通道顶部。郑某认为隐私被侵犯，多次与管理层沟通无果后，和同事用垃圾袋套住摄像头。公司遂将其开除。郑某认为公司违法解雇，诉至宁波高新区法院。法院一审判决公司违法解除劳动合同。

该案法官表示，用人单位出于管理需要，在办公场所安装摄像头并无明确的法律规定禁止。但是，用人单位应遵照法律法规，设置监控内容查看、提取的权限、流程等规定，不得过分放大管理权限，不得在卫生间、更衣室等个人私密性强的场所安装摄像头。

对监控行为可能导致的个人信息泄露问题，杨保全建议，用人单位在收集、处理员工信息的过程中，务必控制个人信息管理人的范围，建立保密的规章制度。

“数字化监管是双刃剑，有助于提高企业管理效能，但也有其弊端。使用数字技术的企业管理者应承担起保护被管理者隐私的责任，提升数字化管理的透明度，增强员工在管理过程中的知情权或参与度。”谢小云认为，应尊重人性和人的尊严，将数字化监管的精度和管理的温度相结合，以“科技向善”来实现企业与员工的可持续发展。

(部分受访者为化名)

本报讯(记者叶小钟)日前，《广州市快递条例(草案)》(以下简称《草案》)公开向社会公众征求意见。该《草案》提出，快递企业应为员工缴纳社保，不得以商业险代替。

在从业人员权益保障方面，《草案》明确规定，快递企业应当依法与劳动者订立书面劳动合同，依法为员工缴纳社保。快递企业不得以签订承包合同、承揽合同等形式规避用人单位的法律义务。快递企业对其主营业务及相关岗位的员工，一般不得使用劳务派遣用工方式，确属临时性、辅助性或者替代性安排的除外。

同时，快递企业应当依法在注册登记所在地或实际用工地社会保险机构为本企业员工参加社会保险，不得以企业已购买意外保险、雇主责任险等其他保险为由替代或者免除参加社会保险义务。

《草案》提出，快递企业应当按时足额支付劳动报酬，不得克扣或者无故拖欠。并制定、执行合理的业务考核机制，对业务员的出勤、服务质量、业务操作规范等行为进行考核，将考核结果作为计发劳动报酬的依据。

而在休息休假方面，快递企业应当制定并执行从业人员休息休假的规章制度，保障从业人员休息休假的权利。

对于用户依赖度高的收派员岗位，应当采取合理安排工作时间、合理设定收派件量、配备机动收派员等措施，落实对相关岗位人员休息休假权利的保护。制定并实施针对高温、雷雨大风等恶劣天气的快件收派作业制度，确保从业人员身心健康和生命安全。

《草案》明确，快递企业应当组建本企业工会组织，强化工会在企业文化建设、职业技能培训、开展集体协商、协调劳资关系、困难职工帮扶、维护职工权益等方面的作用。鼓励广州快递企业组建快递行业工会联合会，积极探索就休息休假、加班工资、劳动保护、女职工特殊保护等事项订立快递行业集体合同。

此外，用户不得对快递从业人员进行人身攻击或者人格侮辱；用户不得以投诉、申诉为手段向快递企业及其从业人员索取不当利益。

快递企业收到用户投诉、申诉或被用户起诉时，应对相关快递从业人员的业务活动开展调查。确因员工过错造成公司经济损失的，可以依法要求员工作出赔偿；员工没有过错的，企业不得要求其承担法律责任。

## 新疆城镇新增就业人数超30万人

本报讯(记者吴锋思 通讯员马安妮)11月30日，记者从新疆维吾尔自治区人民政府新闻办公室获悉，2021年上半年，新疆全区城镇实现新增就业30.23万人，城镇登记失业率为2.63%，农村富余劳动力转移就业262.77万人次。

就业是经济的“晴雨表”，也是民生的“压舱石”。2021年，新疆维吾尔自治区人大常委会通过执法检查、跟踪视察、专题询问，查找就业工作中存在的薄弱环节和突出问题，督促补齐就业短板，进一步完善就业工作体制机制。

在去年开展《就业促进法》和《自治区实施〈就业促进法〉办法》实施情况执法检查的基础上，自治区人大常委会组成人员审议意见落实情况并实地跟踪视察，查看就业服务机构、职业技能培训机构、高等院校、各类企业30余所，召开座谈会20余场，与人大代表、高校教职工、企业从业人员、就业机构从业人员及相关部门负责人200余人进行了座谈交流。

目前，新疆就业形势总体稳定，就业工作机制基本建成，稳岗就业基础扎实，就业工作合力不断增强。全区乡镇(街道)设立社会保障服务机构(平台)的乡镇(街道)1173个，基本形成了以业安人、以业稳人、以业增收的就业新机制。

“通过开展专题询问和监督过程，我们对发现的就业重点难点问题进行梳理，着力增强各级政府主体责任，补齐就业工作中的短板弱项，推进化解困扰自治区就业工作中的瓶颈问题。下一步，我们将对重点难点工作整改落实情况进行跟踪监督，强化跟踪问效，推动就业工作高质量发展。”新疆维吾尔自治区人大常委会新闻发言人阿依夏木·玉努斯说。

## 盘锦颁发首批第三方认定职业技能等级证书

本报讯(记者刘旭)近日，辽宁省盘锦市企业新型学徒制培训暨全市首批第三方评价机构证书颁发典礼上，福德汇集团职业技术学校与政通集团、红海滩集团签订2021~2022年新型学徒制培训协议，并对2020年培训合格的109名学员颁发证书。这是盘锦市职业资格制度改革后，首批由第三方评价机构颁发的职业技能等级证书。

据悉，这109名学员为2020年度企业新型学徒制的学员，专业是公共营养和餐厅服务。培训结束后，学员参加了盘锦市职业资格制度改革后的首考。在第三方评价机构的严密组织下，理论和实操考试进展顺利。考试全程视频监控，资格审核、考场落实、考评人员安排、督导员的派遣、成绩统计上传和证书发放等环节通过信息化系统管理，全程可追溯。

目前，盘锦市职业技能等级认定第三方评价机构有9家，包括盘锦高级技工学校、盘锦职业技术学院、盘山县职业教育中心、盘锦市经济技术学校、北方工业学校、中国石油天然气股份有限公司辽河油田分公司、中国兵器北方华锦化学工业集团有限公司、盘锦市检验检测与认证行业协会、盘锦福德汇餐饮管理有限公司。

据悉，实施企业新型学徒制培训3年来，盘锦市共培训学员1500人。盘锦市人社局局长张皓表示，全面推进企业新型学徒制，是职业培训改革创新的新举措，对于企业用工升级改造，优化高技能人才培养机制，促进劳动者高质量就业等具有重要意义。



12月1日，江苏连云港，工作人员向渔民讲解退渔转产就业优惠政策。当日，江苏省连云港市连云区人社局举办“山海相携、心手相连”退渔转产就业专场招聘会，汇集了18家企业提供的装卸工、游船驾驶、设备维修、家政服务等586个就业岗位，吸引200余名失海和退捕转产渔民入场求职。  
朱华南 摄/中新社

## 全球销售的吉他近一半产自贵州省正安县

# 正安吉他工匠：弹奏发展的新曲

聘的工人络绎不绝，而且多是熟练工。“我们公司的很多工人，此前在广东和福建一带的乐器厂打工，大家的基本功和技术都很扎实。”更令赵建峰惊喜的是，在打造品牌过程中，他还与当地师傅合作，采用新型HPL木纤维材料制作吉他。

“这一材料可在国内采购生产，有助于减少对吉他制作木材的依赖。正安的吉他工人，带来了太多惊喜。”赵建峰说。

如今，正安吉他产业园区的吉他产量从最初年产20万把发展到600余万把，辐射带动近10万人就业，人均月收入约3500元。

### 因势利导，推动吉他产业成长

正安县是劳务输出大县。调研中，当地政府发现有6万名左右的正安人常年在广州从事吉他制造工作，部分人员熟练地掌握吉他制作技术，还有一部分人员成立吉他制造公司或成为企业高管。由此，正安县政府多次组织工作队奔赴广东等沿海地区，打出“乡情牌”招财引智，吸引这部分人员返乡创业就业，推动家乡的发展。

2016年，正安县明确县财政每年统筹安排1000万元作为吉他产业专项发展资金，对符合条件的吉他企业、运营团队给予项目补

助、贷款贴息、工匠培训补助等。

在政策的带动下，正安县吉他产业规模不断扩大。为做好吉他产业人才培养，正安县制定了周密的培训计划，支持企业加强吉他制造技能培训，培养了一批批优秀的吉他制作人才。

“近年来，我们不断提升劳动者的技能水平，缺技能我们送技能，缺学历我们送他去补课，做优做强正安吉他劳务人员的口碑。”正安县组织部相关负责人表示。

韦会勤便是受益人之一。2016年时，韦会勤从安场镇前进村搬进紧邻正安吉他产业园区的瑞豪易地扶贫搬迁安置点内。针对有意愿进厂务工的建档立卡贫困户，当地有关部门随时组织他们进厂培训。同年，通过技术培训，韦会勤进入贝加尔乐器公司工作。5年来，他坚持参加园区组织的技术培训，吉他制作技术不断提升，从一名制作工人升级成长为车间主管，月收入也从3000元提升至5000余元。

据介绍，正安县每年对吉他产业相关人才开展集中培训、跟岗实习、一对一交流、外出观摩等形式培训，培养了一批技艺精湛的吉他制作技能人才和善经营、懂管理的吉他产业管理经营人才。

### 提升人才的综合素养

制作吉他，不仅是产品的加工与生产，更是艺术的创作。目前，正安县注册并拥有多个吉他自主品牌。为了加强吉他产业人才培养，正安县实施吉他文化产业人才培训工程，在中职学校开设吉他修造专业，通过校企结合，培养高素质的吉他修造人才。

梁拉拉就是从该学校吉他修造专业毕业的学生。毕业后，她前往吉他产业园吉他大师工作室当学徒。实践中，她不仅提升了吉他制作技艺，还逐渐对吉他演奏产生了兴趣。下班后，她时常约着好友去县城吉他广场开展露天演出。“这些加深了我对音乐的理解，让我对吉他的制作有了更深刻的领悟。”梁拉拉说。

此外，正安大力培养吉他演奏和吉他教育人才。全县46家学校均成立了吉他音乐社团，还开办了9个吉他兴趣班，组建了千人吉他乐团。当地吉他产业园区还动员人们组建吉他乐队，吸引吉他爱好者从事吉他制造，发展从事吉他制造产业的工人成为吉他爱好者，并成立演艺公司。

叫响劳务品牌 提升就业质量

本报记者 李丰

走在贵州省正安县街头，记者的目光被街边的吉他造型吸引。被评为“中国吉他之都”的正安县，吉他的印记几乎无处不在。

事实上，正安县曾是贵州深度贫困县。近年来，当地大力发展吉他产业，用一把吉他走出贵州，全球销售的吉他近一半产自这里。这一切，离不开“正安吉他工匠”的大力支持。

### 正安吉他工人带来的惊喜

在正安县吉他产业园的车间里，一名工人把切割好的板材放在葫芦形状的机器上，给吉他“凹出”最初的造型，紧接着，其他工人用胶水粘上面板、把弦纽敲进弦枕、为琴体上缓冲垫……200多道工序过后，一把把吉顺利出厂。

贵州遵义娜塔莎乐器公司负责人赵建峰告诉记者，此前他在广东开厂。后来他发现，正安县的劳动力素质完全满足开厂要求。

在当地人才和办厂政策的吸引下，2018年，赵建峰带着50多名员工和生产设备从广东清远搬迁到正安县。厂子还没建成，来